

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. RICKY JAYA SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Agung Febrianto
0412010179/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2010**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA PT. RICKY JAYA SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Diajukan Oleh :

**Agung Febrianto
0412010179/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2010**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dan terima kasih kepada junjungan tertinggi, ALLAH SWT atas kemampuan dan kasih karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY JAYA SAKTI SURABAYA”**

Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya baik secara materiil maupun moril kepada penulis, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Nuruni Ika K. W., MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staf Dosen dan Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Bapak dan Ibu serta Saudara-saudaraku tercinta yang sudah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan perlu adanya perbaikan, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran serta masukan-masukan bagi peneliti yang lain di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2. Landasan Teori	8
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1.1. Definisi MSDM.....	8
2.2.1.2. Pentingnya MSDM Bagi Organisasi.....	9
2.2.2. Kepuasan Kerja	10
2.2.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	

Kepuasan Kerja	13
2.2.2.2. Instrumen Kepuasan Kerja.....	15
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	16
2.2.4. Semangat Kerja	21
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	23
2.2.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	23
2.2.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja.....	25
2.3. Kerangka Konseptual	26
2.4. Hipotesis.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.1.1. Definisi Operasional.....	28
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	31
3.2. Teknik Penentuan Sampel	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data	33
3.4. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	37
--------------------------------------	----

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2. Struktur Organisasi	38
4.1.3. Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan.....	39
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	44
4.3.1. Deskripsi Hasil Jawaban Responden	44
4.3.1.1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X)	44
4.3.1.2. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y)...	46
4.3.1.3. Deskripsi Variabel Semangat Kerja (Z)	48
4.3.2. Uji <i>Outlier Multivariate</i>	50
4.3.3. Uji Reliabilitas	51
4.3.4. Uji Validitas	52
4.3.5. Uji <i>Construct Reliability dan Variance Ectracted</i>	53
4.3.6. Uji Normalitas	54
4.3.7. Evaluasi Model <i>One Step Approach to SEM</i>	56
4.3.8. Uji Kausalitas	58
4.4. Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan & Jumlah Absensi Tahun 2007-2009	3
Tabel 3.1. Alokasi Sampel Pembagian 4 divisi pekerjaan	32
Tabel 3.2. <i>Goodness of Fit Indices</i>	36
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	43
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kepuasan Kerja.	44
Tabel 4.6. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.7. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk semangat Kerja	48
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Outlier Multivariate</i>	50
Tabel 4.9. Reliabilitas Data	51
Tabel 4.10. Validitas Data.....	52
Tabel 4.11. <i>Construct Reliability & Variance Extracted</i>	53
Tabel 4.12. Normalitas Data	55
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Base Model</i>	57
Tabel 4.14. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Modifikasi.....	58
Tabel 4.15. Data Uji Kausalitas	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. RICKY JAYA SAKTI	38
Gambar 4.2. Model Pengukuran dan Struktural <i>Base Model</i>	56
Gambar 4.3. Model Pengukuran dan Struktural <i>Base Model</i> Modifikasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Penyebaran Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling*

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY JAYA SAKTI SURABAYA

Agung Febrianto

ABSTRAKSI

Dewasa ini di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Di samping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian barang-barang seperti barang *underwear* merek GT MAN. Di mana saat ini dihadapkan masalah menurunnya semangat kerja karyawannya dilihat dari data absensi tahun 2007-2009. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya. Skala pengukuran menggunakan skala interval dan skala pembentukan menggunakan skala *likert*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *proportionate random sampling* dan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 108 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah *SEM (Structural Equation Modeling)* untuk melihat hubungan kausalitas antar faktor.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja.

Key word : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini di Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut. Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai.

Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Di samping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kepada para

pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja mereka. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Di dalam mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Di dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Yang dimaksud dengan semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya - tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian barang-barang seperti barang *underwear* merek GT MAN. Di mana saat ini dihadapkan masalah menurunnya semangat kerja karyawannya, dapat dilihat pada data jumlah karyawan dan absensi karyawan yang diambil pada tanggal 2-23 Februari 2010 berikut ini :

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan & Jumlah Absensi Tahun 2007-2009

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	PROSENTASE PENURUNAN JUMLAH KARYAWAN (%)	JUMLAH ABSENSI ALPHA (KALI)	PROSENTASE KENAIKKAN JUMLAH ABSENSI ALPHA (%)
2007	133	2,26 %	584	15,59 %
2008	130		675	
2009	127	2,31 %	724	7,26 %

Sumber : PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya

Dari tabel diatas tampak bahwa PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya mengalami peningkatan jumlah absensi karyawan dari tahun 2007-2009. Fenomena penurunan semangat kerja tersebut diindikasikan karena kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang di antaranya lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan di dalam melakukan pekerjaan, serta pimpinan yang kurang dapat mengarahkan karyawan di dalam melaksanakan tugas sehingga absensi meningkat.

Sukarno dan Prasetyohadi (2004:199) mengatakan pada level individual, kepuasan seseorang terhadap suatu pekerjaan paling sering diteliti menggunakan variabel psikologi dalam hubungan antara kepuasan dan semangat kerja. Semangat adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat adalah masalah kepuasan kerja dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seseorang semakin memacu semangat kerja seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai satu alasan yang paling penting yang menyebabkan individu tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004:199), menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh tidak langsung pada turnover nyata melalui pengaruhnya secara langsung pada pembentukan semangat kerja.

Penelitian Billing dan Becker (dalam Khan, 1997) dalam Sukarno dan Prasetyohadi (2004:205) mengatakan bahwa individu yang memenuhi komitmen organisasional akan memiliki tingkat kepuasan dan *provocial organisation behaviour* yang lebih tinggi.

Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “ **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. RICKY JAYA SAKTI SURABAYA** ”.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. RICKY JAYA SAKTI Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.